

**Экономический
и Социальный Совет**

Distr.: General
6 May 2025
Russian
Original: English

Для сведения

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Ежегодная сессия 2025 года

10–13 июня 2025 года

Пункт 3 предварительной повестки дня*

**Доклад ЮНИСЕФ о рекомендациях Объединенной
инспекционной группы***Резюме*

В соответствии с решением 2001/4 Исполнительного совета в настоящем докладе кратко излагается ответ ЮНИСЕФ на рекомендации, содержащиеся в докладах Объединенной инспекционной группы (ОИГ), которые были изданы в период с 1 января по 31 декабря 2024 года. Из семи докладов, опубликованных в течение указанного периода, в шести содержались рекомендации, имеющие непосредственное отношение к ЮНИСЕФ. Из них один доклад был межучрежденческим и адресован Исполнительным советам Программы развития ООН (ПРООН)/Фонда ООН в области народонаселения (ЮНФПА)/Управления ООН по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Детского фонда ООН (ЮНИСЕФ) и Структуры ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структуры «ООН-женщины»). Из всех 43 рекомендаций, представленных в общесистемных докладах и межучрежденческом докладе, 32 были адресованы ЮНИСЕФ: 17 — исполнительному главе ЮНИСЕФ и 15 — Исполнительному совету как директивному органу ЮНИСЕФ. В настоящем докладе представлены ответы руководства ЮНИСЕФ на соответствующие рекомендации и приводится обновленная информация о ходе выполнения рекомендаций, содержащихся в докладах, выпущенных ОИГ до 2024 года. Организация высоко оценивает выводы ОИГ и соответствующие замечания и рекомендации, содержащиеся в ее докладах.

Исполнительный совет может пожелать принять к сведению настоящий доклад, в том числе ответы руководства в отношении 15 рекомендаций ОИГ, представленных на рассмотрение Исполнительного совета.

* E/ICEF/2025/11.

Примечание: за все аспекты выпуска настоящего документа отвечает ЮНИСЕФ.



I. Общий обзор

1. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) ежегодно выпускает доклады, записки и письма руководству, адресованные исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые признали статут Группы. В каждом докладе или записке содержится ряд рекомендаций для рассмотрения либо исполнительными главами, либо директивными / руководящими органами этих организаций. Письма руководству содержат рекомендации, адресованные исполнительным главам всех участвующих организаций, для принятия соответствующих мер.

2. Настоящий доклад ЮНИСЕФ своему Исполнительному совету содержит общий обзор ответов ЮНИСЕФ на соответствующие доклады, опубликованные ОИГ в период с 1 января по 31 декабря 2024 года¹, и комментарии к рекомендациям ОИГ, адресованным ЮНИСЕФ (см. приложение I). С полным текстом докладов ОИГ, а также дополнительными приложениями и комментариями, например, представленными Координационным советом руководителей (КСР) системы Организации Объединенных Наций, можно ознакомиться, посетив веб-сайт ОИГ или пройдя по гиперссылкам, содержащимся в названиях каждого из докладов, представленных в разделе II.

3. С того времени, как Исполнительному совету на его ежегодной сессии 2024 года был представлен доклад за 2023 год (E/ICEF/2024/13), ЮНИСЕФ совместно с ОИГ принял участие в подготовке целого ряда обзоров. Руководство ЮНИСЕФ продолжает уделять первоочередное внимание рекомендациям ОИГ и предоставлять информацию о ходе их выполнения. Наряду с этим, будучи организацией-членом КСР, ЮНИСЕФ продолжал вносить вклад в подготовку сводных ответов на доклады ОИГ в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций.

4. В 2024 году ОИГ опубликовала семь докладов. Один из них («Обзор системы управления и административной деятельности в Структуре Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин») был докладом по одной организации и по этой причине не имел отношения к ЮНИСЕФ. Один из них представлял собой межучрежденческий доклад, адресованный исполнительным советам ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС, ЮНИСЕФ и Структуры «ООН-женщины». В пяти общесистемных докладах и одном межучрежденческом докладе содержалось в общей сложности 43 рекомендации, из которых 32 имели отношение к ЮНИСЕФ (15 адресованы Исполнительному совету ЮНИСЕФ и 17 — исполнительному главе ЮНИСЕФ). Информация о положении дел с принятием и ходе выполнения этих 32 рекомендаций представлена в приложении I и по состоянию на 31 января 2025 года может быть представлена в сводном виде следующим образом:

(а) ЮНИСЕФ принял 12 рекомендаций, из которых 10 были выполнены, а 2 находятся в процессе осуществления;

(б) одна рекомендация не была принята;

(с) девять рекомендаций не имели непосредственного отношения к ЮНИСЕФ либо их выполнение выходило за рамки его исключительной компетенции;

¹ В период с 1 января по 31 декабря 2024 года Объединенная инспекционная группа (ОИГ) опубликовала семь докладов, шесть из которых имели непосредственное отношение к ЮНИСЕФ. На ежегодной сессии Исполнительного совета 2025 года ЮНИСЕФ представит замечания по докладом, изданным после 31 декабря 2023 года, которые были предусмотрены в программе работы ОИГ на 2022, 2023 и 2024 годы.

(d) десять рекомендаций, имеющих отношение к функциям управления и надзора, находятся на рассмотрении Исполнительного совета ЮНИСЕФ.

5. В приложении II приводится подробная информация о ходе выполнения 11 рекомендаций ОИГ, изданных до 2024 года и по состоянию на 31 января 2025 года находившихся в процессе осуществления. Таким образом:

(a) пять из них были выполнены;

(b) шесть находятся в процессе осуществления (одна из рекомендаций была опубликована в 2022 году и пять — в 2023 году).

II. Общий обзор докладов Объединенной инспекционной группы, изданных в 2024 году

6. Ниже приводится краткая информация по шести докладам, которые содержат рекомендации, имеющие непосредственное отношение к ЮНИСЕФ. Дополнительные замечания по соответствующим рекомендациям представлены в приложении I.

A. Гибкий график работы в учреждениях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/6)²

7. В докладе ОИГ «Гибкий график работы в учреждениях системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2023/6) содержится подробный анализ политики и практики организации гибкого графика работы (ГГР) во всех учреждениях Организации Объединенных Наций, включая ЮНИСЕФ. Настоящий доклад был подготовлен в ответ на значительную обратную связь после пандемии COVID-19, которая побудила учреждения изучить, каким образом извлеченные из пандемии уроки могут способствовать ГГР и поддерживать новые трудовые практики. Под ГГР понимается добровольное внесение изменений в стандартное рабочее время или смена места работы, согласованные между сотрудниками и руководством и призванные помочь персоналу найти баланс между профессиональной и личной жизнью. Доклад рассматривает вопросы, связанные со статусом, влиянием и возможностями, которые предоставляет ГГР, а также представляет передовой опыт учреждений-участников.

8. В докладе содержатся положительные характеристики в отношении практики и процедур ЮНИСЕФ, которые пересматривались в 2022 году, а также в феврале 2025 года. ЮНИСЕФ — одна из немногих организаций, проводящих обучение как сотрудников, так и руководителей в области ГГР, что позволяет персоналу эффективно использовать эти механизмы. Также из 28 учреждений, где были проведены обследования, только ЮНИСЕФ и еще одна организация располагали более надежными данными о ГГР, отвечающими всем критериям приложения IX «Системы и инструменты для сбора данных о гибком графике работы». (Замечания КСР представлены в документе [A/79/693/Add.1.](#))

² Идентификационные номера докладов ОИГ не соответствуют году их публикации.

В. Обзор функций управления и надзора Исполнительных советов Программы развития ООН/Фонда ООН в области народонаселения/Управления ООН по обслуживанию проектов, Детского фонда ООН и Структуры ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (JIU/REP/2023/7)

9. На основании решений 2022/21 и 2023/13 Исполнительного совета ЮНИСЕФ в феврале 2023 года председатели исполнительных советов ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС, ЮНИСЕФ и Структуры «ООН-женщины» обратились к ОИГ с просьбой провести оценку функций управления и надзора Исполнительных советов. Целью проверки стало обеспечение соответствия этих функций международным стандартам и передовой практике. После рассмотрения ОИГ добавила пункт о проведении обзора в свою программу работы на 2023 год. В докладе, представленном по результатам обзора, приведена совместная оценка Исполнительных советов ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС, Структуры «ООН-женщины» и ЮНИСЕФ.

10. В докладе содержится 10 официальных и 21 неофициальная рекомендация, направленные на укрепление функций управления и надзора Исполнительных советов ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС, ЮНИСЕФ и Структуры «ООН-женщины». В выводах доклада отмечается, что процесс выполнения рекомендаций «должен быть полностью прозрачным и осуществляться под руководством самих членов Исполнительного совета». ЮНИСЕФ выразил согласие с мнением, выраженным в докладе. Решением 2024/12 Исполнительного совета ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС была создана совместная рабочая группа для изучения доклада ОИГ и подготовки ответа на него. Исполнительный совет ЮНИСЕФ принял решение присоединиться к данной совместной рабочей группе.

11. В соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 10 решения 2024/15, ЮНИСЕФ изложил свое первоначальное мнение в отношении доклада ОИГ в информационной записке по докладу JIU/REP/2023/7³, предназначенной для Исполнительного совета ЮНИСЕФ, и совместной информационной записке независимых управлений ЮНИСЕФ по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Обзор функций управления и надзора Исполнительных советов Программы развития Организации Объединенных Наций/Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения/Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Детского фонда Организации Объединенных Наций и Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин» (JIU/REP/2023/7)⁴.

С. Обзор использования внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в учреждениях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/8)

12. ЮНИСЕФ приветствует и высоко оценивает доклад ОИГ об использовании внештатного персонала и соответствующих контрактных процедурах в учреждениях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/8). ЮНИСЕФ полагает, что всеобъемлющий обзор использования внештатного персонала в организациях-

³ См.: www.unicef.org/executiveboard/media/29421/file/2024-EB-Joint-Information-Note-on-JIU-Report-on-Board-Governance-Management-UNICEF-EN.pdf.

⁴ См.: www.unicef.org/executiveboard/media/29426/file/2024-EB-Joint-Information-Note-on-JIU-Report-on-Board-Governance-Independent-offices-UNICEF-EN.pdf.

участниках способствует выявлению проблем и применению извлеченных уроков и передовой практики в отношении использования внештатного персонала в ЮНИСЕФ.

13. Помимо предоставления руководящим и/или директивным органам и исполнительным главам организаций-участников информации о статусе политики и практики использования внештатного персонала и соответствующих контрактных процедур в системе Организации Объединенных Наций, доклад позволил провести всесторонний обзор подходов различных организаций к найму внештатного персонала. Это было необходимо для поддержки текущих и будущих инициатив, связанных с использованием людских ресурсов.

14. Важные выводы и рекомендации включают следующее: не существует общего для всей системы функционального определения термина «внештатный персонал», поэтому организациям следует принять единый понятийный аппарат; основными причинами использования внештатного персонала в системе Организации Объединенных Наций являются относительная гибкость таких сотрудников и более низкие затраты по сравнению с расходами по контрактам, заключаемым с постоянными сотрудниками; несмотря на улучшение процессов сбора данных и представления регулярной отчетности, необходимо укрепить процессы проведения периодических обзоров. Одна рекомендация (рекомендация 7) выходит за рамки исключительной компетенции ЮНИСЕФ; оставшиеся шесть рекомендаций были приняты. ЮНИСЕФ выполнил все шесть принятых рекомендаций и намерен использовать полученные результаты для постоянного расширения использования внештатного персонала в качестве своих людских ресурсов в масштабах всей организации. (Замечания КСР представлены в документе [A/79/694/Add.1.](#))

D. Обзор качества, эффективности, результативности и устойчивости программ медицинского страхования в организациях системы Организации Объединенных Наций (JU/REP/2023/9)

15. Цель обзора, проводимого в ответ на просьбы ревизионных комитетов повысить качество, эффективность и финансовую устойчивость услуг, заключалась в оценке систем медицинского страхования, доступных для работающих и вышедших на пенсию сотрудников в различных организациях системы Организации Объединенных Наций. В нем представлены 26 планов первичного медицинского страхования и отмечен рост числа застрахованных лиц. Был сделан основной вывод об отсутствии координации между различными организациями, что привело к расхождениям в охвате медицинскими услугами и их стоимости, что, в свою очередь, может препятствовать мобильности сотрудников и создавать неравенство в получении льгот. В докладе представлен комплексный анализ оперативной эффективности и результативности этих систем медицинского страхования, при этом основное внимание уделено характеристикам мониторинга и представления отчетности, финансовым показателям и мерам по предотвращению мошенничества. В докладе подчеркивается, что многие организации привлекают третьи стороны, обеспечивающие исполнение, для управления своими планами, а также важность схем самострахования. Несмотря на выявление некоторых эффективных практик в рамках отдельных схем, в докладе отмечено общее отсутствие управления и активной разработки политики в области медицинского страхования со стороны руководящих органов.

16. В обзоре представлены семь официальных рекомендаций, направленных на совершенствование схем медицинского страхования в системе Организации Объединенных Наций. В первую очередь исполнительным главам организаций, которые осуществляют управление планами медицинского страхования, рекомендуется обеспечить к концу 2026 года представительство в комитетах по надзору за управлением всех групп членов плана, включая сотрудников, нанятых на

местах или вышедших на пенсию. Во-вторых, организациям рекомендуется изучить вопрос о прекращении субсидирования страховых взносов, связанных со членами семьи второй степени, находящимися на иждивении, и членами домохозяйства, не являющимися кровными родственниками, учитывая при этом, что риски таких лиц не следует объединять с рисками членов семьи первой степени. Помимо этого, рекомендуется, чтобы участие членов семьи в медицинском страховании после выхода сотрудника в отставку было возможно только при наличии как минимум пятилетнего стажа участия в системе накопительного медицинского страхования. В рекомендациях также содержится призыв к Генеральной Ассамблее обратиться к Комиссии по международной гражданской службе с просьбой предложить руководящие принципы, которые повысят согласованность в применении таких принципов, как солидарность поколений и платежеспособность. Особое внимание уделяется защите данных, связанных с медицинским страхованием: рекомендуется обеспечить строгий контроль за работой с такими данными для соблюдения конфиденциальности и прав бенефициаров. Еще одна ключевая рекомендация заключается в том, чтобы организации начиная с 2026 года обеспечивали покрытие добровольными взносами будущих обязательств по медицинскому страхованию после выхода в отставку сотрудников, которые принимают участие в проектах, финансируемых донорами. Наконец, руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций настоятельно рекомендуется разработать долгосрочную стратегию финансирования обязательств по медицинскому страхованию после выхода в отставку вновь набранных сотрудников. В дополнение к этому в отчет включены 33 неофициальные рекомендации, направленные на дальнейшие улучшения, включая повышение прозрачности планов медицинского страхования, отмену положений, ограничивающих право на получение страхования, которые могут препятствовать мобильности персонала, и стандартизацию расчетов взносов на основе фактических пенсий персонала, вышедшего в отставку, которые будут способствовать большей согласованности расходов с платежеспособностью бенефициаров.

17. ЮНИСЕФ принял и выполнил рекомендации 2 и 5, отметив, что, хотя обе рекомендации были адресованы ЮНИСЕФ для принятия мер, с одной стороны, ЮНИСЕФ не субсидирует страховые взносы для любых членов семьи или иждивенцев второй степени, не являющихся признанными супругами и/или детьми, находящимися на иждивении сотрудника. Следует отметить, что ЮНИСЕФ использует существующую инфраструктуру медицинского страхования Секретариата ООН. ЮНИСЕФ согласен с тем, что от этой практики следует отказаться. С другой стороны, через свои третьи стороны, обеспечивающие исполнение, или страховщиков ЮНИСЕФ уже обеспечивает защиту данных, связанных с медицинским страхованием сотрудников и лиц, находящихся на их иждивении, на уровне самых высоких стандартов. В договорных соглашениях с третьими сторонами, обеспечивающие исполнение/страховыми компаниями ЮНИСЕФ требует вносить подтверждение того, что они будут использовать надлежащие средства защиты и шифрования для обеспечения конфиденциальности данных Организации Объединенных Наций (замечания КСР содержатся в документе [A/79/695/Add.1.](#))

Е. Обзор рассмотрения организациями системы Организации Объединенных Наций докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы и принятых по ним мер (JIU/REP/2024/2)

18. Основной целью обзора стала оценка текущей ситуации с рассмотрением докладов ОИГ и процесса принятия решений, касающихся выполнения ее рекомендаций организациями системы ООН, включая ЮНИСЕФ. Обзор рассматривает существующие процессы, проблемы и области для повышения эффективности выполнения рекомендаций ОИГ. В нем представлена оценка того, как

организации отслеживают выполнение рекомендаций ОИГ, осуществляют их, а также включают в свою деятельность для повышения подотчетности и эффективности.

19. В докладе предлагается несколько рекомендаций по повышению эффективности взаимодействия ОИГ с организациями-участниками. К ним относятся повышение своевременности реагирования на рекомендации ОИГ, укрепление внутренних механизмов мониторинга выполнения рекомендаций и формирование культуры непрерывного совершенствования на основе обратной связи по результатам оценки. Выводы, полученные по результатам данного обзора, особенно ценны для ЮНИСЕФ, поскольку они подтверждают текущую практику организации и служат руководством для дальнейшего укрепления ее участия в процессах ОИГ. Выполняя эти рекомендации, ЮНИСЕФ сможет в дальнейшем повышать свою подотчетность и эффективность работы в рамках системы Организации Объединенных Наций. (Замечания КСР представлены в документе [A/79/717/Add.1.](#))

Г. Составление бюджетов в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2024/3, часть I) (JIU/REP/2024/3, часть II)

20. ЮНИСЕФ приветствует доклад ОИГ «Составление бюджета в организациях системы Организации Объединенных Наций, часть I: сравнительный анализ», в котором представлен обновленный анализ процедур и практики составления бюджетов в организациях системы Организации Объединенных Наций на основе обзора 1989 года. Доклад предлагает директивным органам и исполнительным главам ознакомиться с основными методологиями составления бюджетов и выявления проблем, извлеченными уроками и передовой практикой. Значимые изменения включали принятие в конце 1990-х годов процессов составления бюджета и управления, ориентированных на результат, смещение акцента с мероприятий на результаты, а также внедрение Международных стандартов учета в государственном секторе, что позволило повысить согласованность финансовой отчетности.

21. В докладе описаны передовые практики, такие как системы среднесрочного планирования, как правило, рассчитанные на четыре-пять лет, которые служат руководством при составлении бюджетов. Несмотря на то, что двухгодичные бюджетные циклы по-прежнему считаются общепринятой практикой, некоторые организации, включая ЮНИСЕФ, ПРООН и ЮНФПА, внедрили процесс составления бюджетов сроком на четыре года со среднесрочными обзорами, что обеспечивает большую гибкость и оперативность реагирования на меняющиеся потребности. Благодаря поэтапному описанию существующих процедур составления бюджетов и предоставлению сравнительных данных доклад служит ключевым ресурсом для заинтересованных сторон, стремящихся повысить эффективность финансового планирования и распределения ресурсов в системе Организации Объединенных Наций.

22. «Часть II: справочные таблицы» дополняет этот анализ и содержит полный набор из 15 таблиц с подробным описанием различных методов составления бюджетов в организациях-участниках ОИГ, оформленный так же, как и таблицы, представленные в обзоре 1989 года. Такая структура облегчает сравнительный анализ политики и практики в области составления бюджетов, позволяя заинтересованным сторонам отслеживать значительные изменения с течением времени. Часть II доклада, в которой предложены подробные данные по конкретным организациям, улучшает понимание рамочных программ составления бюджетов в масштабах всей системы, позволяет обмениваться знаниями, выявлять передовые практики и содействовать совершенствованию процессов составления бюджетов. В совокупности обе части доклада представляют собой ценную основу для укрепления финансового управления

и обеспечения более эффективного и согласованного подхода к составлению бюджетов в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

23. В докладе представлены три рекомендации для принятия действий, предназначенные для ЮНИСЕФ, в которых основное внимание уделено совершенствованию методологий составления бюджетов, приведению финансового планирования в соответствие с передовой общесистемной практикой и повышению прозрачности распределения ресурсов. ЮНИСЕФ считает рекомендации 2 и 3 выполненными, поскольку в организации уже применяется согласованный подход к возмещению расходов в соответствии с совместной политикой возмещения расходов ([DP/FPA-ICEF-UNW/2020/1](#)), которая размещена в открытом доступе и принята ПРООН, ЮНФПА, ЮНОПС и Структурой «ООН-женщины». Данная политика была обновлена в 2024 году в рамках Всеобъемлющего обзора совместной политики возмещения расходов ([DP/FPA-ICEF-UNW/2024/1](#)) и утверждена соответствующими директивными органами организаций. (Замечания КСР на данный момент недоступны.)

Приложение I

Краткая информация о ходе выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы, адресованных ЮНИСЕФ, 1 января – 31 декабря 2024 года

Соответствующие рекомендации

Примечания

Гибкий график работы в учреждениях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/6)¹

1. Рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету

Рекомендация 4

Директивным органам и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2025 года потребовать от исполнительных глав в рамках отчетности по управлению людскими ресурсами периодически представлять обновленную информацию о реализации политики гибкого графика работы и дистанционной работы, включая статистические данные в разбивке по полу и другим соответствующим параметрам, с тем чтобы обеспечить принятие решений по управлению гибким графиком работы на основе данных и фактических данных.

Принята и выполнена

ЮНИСЕФ отмечает, что эта рекомендация адресована Исполнительному совету ЮНИСЕФ, который определяет обязанности по представлению отчетности.

Обновленная информация о гибком графике работы (ГГР) представляется Исполнительному совету ЮНИСЕФ в контексте вопросов, касающихся поддержания баланса между работой и личной жизнью сотрудников, в рамках общего описания организационной культуры, как указано в пункте 74 доклада.

Кроме того, панель данных, связанных с ГГР, доступна всем сотрудникам ЮНИСЕФ и обновляется на ежеквартальной основе.

ЮНИСЕФ присоединяется к общим замечаниям и конкретным рекомендациям Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), содержащимся в записке Генерального секретаря к настоящему обзору (A/79/693/Add.1).

2. Рекомендации, адресованные исполнительному главе

Рекомендация 1

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует при первой же возможности или в контексте установленных процессов пересмотра внутренней политики обеспечить включение общего определения гибких рабочих соглашений в руководящие принципы их организации, с тем чтобы четко определить сферу действия политики и отличить эти соглашения от других форм гибкого графика работы.

Принята и выполняется

Процедура ЮНИСЕФ в отношении гибкого графика работы (PROCEDURE/DHR/2022/003 в. 4 февраля 2025 г.) определяет рамки гибкого графика работы, который может быть предложен сотрудником, и правомочность использования сотрудниками такого графика. ЮНИСЕФ принимает к сведению содержащийся в докладе ОИГ призыв пересмотреть вопрос об исключении понятия «частичная занятость» из политики ГГР и переместит его в другой внутренний нормативный документ.

В контексте следующего обзора процессов ЮНИСЕФ пересмотрит вопрос об исключении понятия «частичная занятость» из системы ГГР и рассмотрит его в отдельном внутреннем нормативном документе.

¹ Идентификационные номера докладов Объединенной инспекционной группы не соответствуют году их публикации.

Рекомендация 2

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует разработать к концу 2026 года методы оценки предполагаемых преимуществ и непредвиденных последствий гибких графиков работы, включая последствия длительной дистанционной работы, чтобы убедиться, что действующие соглашения отвечают наилучшим интересам персонала и организации.

Принята и выполнена

В ЮНИСЕФ сотрудники добровольно обращаются с просьбой об использовании ГПР, и основанием для утверждения запрашиваемой формы работы является ее совместимость с функциями той или иной роли. Процедура ЮНИСЕФ в отношении гибкого графика работы (PROCEDURE/DHR/2022/003 v. 4 февраля 2025 г.) далее утверждает: «В случае возникновения каких-либо проблем с производительностью или других проблем, вызванных гибким графиком работы, руководитель и сотрудник обсуждают их и вносят изменения или отказываются от такого графика работы. Сотрудник или его руководитель могут прервать, изменить или прекратить действие соглашения, если этого требуют интересы ЮНИСЕФ».

ЮНИСЕФ разработал методы и меры для оценки воздействия ГПР, особенно в отношении соблюдения баланса между работой и личной жизнью, с помощью Глобального обследования персонала и промежуточных опросов мнений сотрудников. Создана система мониторинга для отслеживания внедрения ГПР. ЮНИСЕФ готов поделиться своим опытом и методологией, чтобы поддержать развитие передовой практики в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

ЮНИСЕФ присоединяется к общим замечаниям и конкретным рекомендациям КСР, содержащимся в записке Генерального секретаря к настоящему обзору ([A/79/693/Add.1](#)), и отмечает ограничения, на которые обратили внимание другие организации.

Рекомендация 3

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует включить соображения, касающиеся соглашений о гибком рабочем графике, в следующую редакцию стратегии управления людскими ресурсами их организации, чтобы обеспечить стратегический подход к таким соглашениям.

Принята и выполнена

Стратегия ЮНИСЕФ в области людских ресурсов на 2022–2025 годы предусматривает пересмотр политики в отношении новых форм работы (включая гибкий график работы, который был полностью пересмотрен в 2022 году и подвергся незначительным изменениям в 2023 и 2025 годах) и совместное создание будущей работы в ЮНИСЕФ. Отдел персонала и культуры ЮНИСЕФ по-прежнему привержен пересмотру и адаптации условий работы, включая ГПР, для сохранения своей позиции в качестве наиболее привлекательного работодателя и использования передового опыта в рамках общей системы Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 5

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует обеспечить к 2025 году включение поддающегося количественной оценке определения «расстояния до места работы» в директивные указания их организаций в отношении гибкого графика работы для штаб-квартир и мест

Принята и выполняется

Как отмечается в пункте 93 доклада в качестве передового опыта внедрения телеработы вне места службы, Процедура ЮНИСЕФ в отношении гибкого графика работы содержит четкие положения, включая приложения, о последствиях и возможных корректировках вознаграждения, пособий и льгот сотрудников в случае дистанционной работы вне места

*Соответствующие рекомендации**Примечания*

службы на местах, с тем чтобы обеспечить более полное соответствие требованиям предоставления услуг.

Исполнительным главам следует обеспечить, чтобы расстояние между периферийными местами службы устанавливалось и пересматривалось, когда это необходимо, в тесном сотрудничестве со всеми учреждениями системы Организации Объединенных Наций, присутствующими на страновом уровне, под эгидой координаторов-резидентов.

службы сверх установленной максимальной продолжительности. Кроме того, как отмечается в пункте 98 доклада в качестве положительного опыта, ЮНИСЕФ определяет «расстояние до места работы», указывая количественные данные, такие как расстояние поездки в километрах или милях и/или время поездки в часах. Что касается работы на местах, то ЮНИСЕФ уточняет, что «каждый руководитель местного отделения должен определить территорию, в пределах которой дистанционная работа может считаться деятельностью, выполняемой в соответствии с понятием «расстояния до места работы».

ЮНИСЕФ согласен с общими замечаниями и конкретными рекомендациями КСР, содержащимися в записке Генерального секретаря к настоящему обзору ([A/79/693/Add.1](#)), о том, что единое для всех мест службы определение расстояния до места работы не всегда возможно, поскольку оно часто определяется на уровне страны и может подпадать под юрисдикцию принимающих стран.

Рекомендация 6

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует к 2025 году провести обзор систем управления и инструментов, связанных со сбором и анализом данных о гибком графике работы, и обеспечить их необходимую модернизацию и соответствие целям, с тем чтобы способствовать эффективному управлению гибким графиком работы на основе данных.

Принята и выполнена

Как отмечается в пункте 125 доклада, в качестве передового опыта данные ЮНИСЕФ в области ГТР полностью интегрированы в систему общеорганизационного планирования ресурсов ЮНИСЕФ (VISION/Fiori – SAP), централизованное хранилище данных. Данные ГТР хранятся в системе учета посещаемости и доступны через электронные инструменты на внутренних панелях управления, которые могут использоваться отделениями и отделами по мере необходимости. Отделения могут дополнительно извлекать и отслеживать данные в зависимости от собственных потребностей. Как отмечается в докладе, «данные собираются централизованно с необходимой детализацией и агрегированием, а система позволяет представлять отчетность по регионам, полу и категориям сотрудников». Кроме того, согласно приложению IX «Системы и инструменты для сбора данных о соглашениях о гибком графике работы», ЮНИСЕФ был единственной организацией, которая соответствовала всем критериям ОИГ.

Обзор функций управления и надзора Исполнительных советов Программы развития Организации Объединенных Наций/Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения/Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Детского фонда Организации Объединенных Наций и Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (JIU/REP/2023/7)

1. Рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету

Рекомендация 1

Исполнительным советам следует обратиться к Экономическому и Социальному Совету с просьбой уточнить определение новых инициатив, содержащиеся в резолюции 48/162 Генеральной Ассамблеи, и определить процесс, в рамках которого такие инициативы будут рекомендованы Генеральной Ассамблее для утверждения через Совет, если необходимо.

Рекомендация 2

Исполнительным советам следует разработать техническое задание, полностью описывающее их обязанности по управлению и соответствующий передовой практике в отношении контрольного показателя ОИГ, и представить его на утверждение

Находится на рассмотрении

Решением 2024/12 Исполнительного совета ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС была создана совместная рабочая группа для изучения доклада ОИГ и подготовки соответствующего ответного доклада, в работе которой Исполнительный совет ЮНИСЕФ принял решение участвовать.

По просьбе Исполнительного совета ЮНИСЕФ (решение 2024/15, пункт 10) первоначальные мнения по докладу ОИГ были представлены руководством ЮНИСЕФ и независимыми подразделениями с функциями надзора в информационной записке Исполнительного совета ЮНИСЕФ по докладу JIU/REP/2023/7 и совместной информационной записке независимых подразделений ЮНИСЕФ по докладу Объединенной инспекционной группы «Обзор функций управления и надзора в Исполнительных советах Программы развития Организации Объединенных Наций/Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения/Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, детского фонда Организации Объединенных Наций и Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин» (JIU/REP/2023/7).

На первой очередной сессии Исполнительный совет ЮНИСЕФ принял решение 2025/5, в котором утвердил техническое задание рабочей группы по докладу ОИГ «Обзор функций управления и надзора за деятельностью исполнительных советов Программы развития Организации Объединенных Наций/Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения/Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Детского фонда Организации Объединенных Наций и Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин» (JIU/REP/2023/7) и приветствовал выдвижение кандидатур в состав рабочей группы в соответствии с решением 2024/15.

Понимая, что этим процессом руководят государства-члены, ЮНИСЕФ готов оказать поддержку и оперативно ответить на любые запросы Исполнительного совета, связанные с выполнением рекомендаций.

Находится на рассмотрении

См. замечания в разделе «Рекомендация 1».

Экономического и Социального Совета и Генеральной Ассамблеи.

Рекомендация 3

Исполнительным советам следует разработать техническое задание для членов совета на основе утвержденных ими технических заданий, соответствующих контрольному показателю ОИГ, в том числе для специализированных должностей, таких как члены бюро.

Находится на рассмотрении

См. замечания в разделе «Рекомендация 1».

Рекомендация 4

Исполнительные советы должны в рамках своей общей структуры рассмотреть вопрос о создании соответствующих комитетов и их полномочиях.

Находится на рассмотрении

См. замечания в разделе «Рекомендация 1».

Рекомендация 5

Исполнительным советам следует выполнить рекомендации ОИГ, содержащиеся в ее докладе за 2019 год о комитетах по вопросам ревизии и надзора, в том числе относительно укрепления независимости комитета по вопросам надзора за счет внедрения процесса представления отчетности непосредственно Исполнительному совету.

Находится на рассмотрении

См. замечания в разделе «Рекомендация 1».

Рекомендация 6

Исполнительным советам следует обратиться к своим секретариатам с просьбой о сотрудничестве в подготовке согласованного технического задания для всех секретариатов советов, согласованного с контрольным показателем ОИГ и представленного на утверждение соответствующих советов.

Находится на рассмотрении

См. замечания в разделе «Рекомендация 1».

Рекомендация 7

Исполнительным советам следует оценить свои нынешние правила процедуры и методы работы, чтобы обеспечить более активное участие всех членов совета и более эффективные и действенные обсуждения и процесс принятия решений.

Находится на рассмотрении

См. замечания в разделе «Рекомендация 1».

Рекомендация 8

Исполнительным советам следует поручить своим соответствующим организациям обеспечить, чтобы уставы, рамочные структуры и техническое задание независимых и консультативных функций и комитетов отражали роли и обязанности советов, в том числе в отношении порядка представления отчетности, доступа к совету и консультаций по вопросам людских и финансовых ресурсов, для обеспечения независимости.

Находится на рассмотрении

См. замечания в разделе «Рекомендация 1».

Рекомендация 9

Исполнительным советам следует поручить своим соответствующим организациям обеспечить, чтобы роли и обязанности советов по управлению рисками были надлежащим образом отражены в организационной политике по управлению рисками.

Находится на рассмотрении

См. замечания в разделе «Рекомендация 1».

Рекомендация 10

К концу 2024 года каждый Исполнительный совет должен создать специальный комитет для оценки рекомендаций (официальных и неофициальных), содержащихся в настоящем обзоре, и подготовить план действий по их рассмотрению и выполнению, включая установление сроков и регулярную отчетность о достигнутом прогрессе.

Находится на рассмотрении

См. замечания в разделе «Рекомендация 1».

2. Рекомендации, адресованные исполнительному главе, отсутствуют.

Обзор использования внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в учреждениях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/8)

1. Рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету

Рекомендация 5

Руководящим и/или директивным органам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует просить исполнительных глав, которые еще не сделали этого, включать в свои доклады о людских ресурсах соответствующие данные и информацию об использовании внештатного персонала, такие как численность внештатного персонала, стаж работы, место работы, гражданство и пол.

Не имеет непосредственного отношения к ЮНИСЕФ

ЮНИСЕФ уже создал механизмы представления отчетности о людских ресурсах для Исполнительного совета в виде ежегодного доклада Директора-исполнителя и Комплексной системы оценки результатов и ресурсов. Учитывая существующие условия, руководство ЮНИСЕФ не считает данную рекомендацию актуальной для Исполнительного совета.

Если Исполнительный совет определит необходимость в дополнительных формах отчетности, ЮНИСЕФ готов соответствующим образом скорректировать свою практику представления отчетности и привести ее в соответствие с существующими системами отчетности.

ЮНИСЕФ разработал внутренний механизм представления отчетности, который отслеживает как штатных, так и внештатных сотрудников. Всем сотрудникам ЮНИСЕФ предоставляется ежеквартальный отчет в области людских ресурсов, обеспечивающий прозрачность состава персонала. Кроме того, на общесистемном уровне КСР собирает и публикует данные о персонале в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. ЮНИСЕФ по-прежнему готов предоставить КСР по запросу данные, охватывающие внештатных сотрудников.

Кроме того, ЮНИСЕФ присоединяется к общим замечаниям и конкретным рекомендациям КСР, содержащимся в записке Генерального секретаря к настоящему обзору ([A/79/694/Add.1](#)).

2. Рекомендации, адресованные исполнительному главе

Рекомендация 1

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует к концу 2025 года принять термин «аффилированный персонал» в качестве общего понятийного аппарата в масштабах всей системы для обозначения всех категорий держателей контрактов, которые не считаются штатными сотрудниками, и включить этот термин в свои соответствующие программные документы к концу 2027 года.

Рекомендация 2

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2025 года принять следующее общее для всей системы определение всех категорий держателей контрактов, которые не являются штатными сотрудниками: «Любое лицо, нанятое учреждением системы Организации Объединенных Наций для выполнения работы или оказания услуг на ограниченный период времени или на период времени, связанный с конкретным проектом, контрактные отношения с которым не регулируются письмом о назначении, подчиняющимся положениям и правилам о персонале соответствующей организации».

Рекомендация 3

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует проводить периодические обзоры порядка заключения контрактов с внештатными сотрудниками с целью выявления критических позиций постоянного характера для возможного создания штатных должностей, если позволит финансирование.

Рекомендация 4

Принимая во внимание принцип трудовых отношений, исполнительные главы учреждений системы Организации Объединенных Наций должны к концу 2026 года разработать политику или схемы социальных выплат, применимые к внештатному персоналу, выполняющему функции постоянного характера, разработав четкие руководящие принципы по их осуществлению.

Принята и выполнена

Политика ЮНИСЕФ в отношении нормативной базы (POLICY/OED/2024//001), вступающая в силу с 1 июля 2024 года, включает термин «аффилированный персонал» и его определение.

Принята и выполнена

Политика ЮНИСЕФ в отношении нормативной базы (POLICY/OED/2024//001), вступающая в силу с 1 июля 2024 года, включает термин «аффилированный персонал» и его определение. По этой причине ЮНИСЕФ считает эту рекомендацию выполненной.

Что касается внедрения общего определения в масштабах всей системы на межучрежденческом уровне, согласно запросу, ЮНИСЕФ готов поделиться извлеченными уроками.

Не имеет непосредственного отношения к ЮНИСЕФ

Процедура ЮНИСЕФ в отношении консультантов и индивидуальных подрядчиков (PROCEDURE/DHR/2022/007), вступившая в силу 1 декабря 2022 года, запрещает нанимать консультантов на штатные должности и должности постоянного характера с критическими функциями, аналогичными штатным. Учитывая вышеизложенное, данная рекомендация неприменима и не требует принятия мер.

Не имеет непосредственного отношения к ЮНИСЕФ

Процедура ЮНИСЕФ в отношении консультантов и индивидуальных подрядчиков (PROCEDURE/DHR/2022/007), вступившая в силу 1 декабря 2022 года, запрещает нанимать консультантов на штатные должности и должности постоянного характера с критическими функциями, аналогичными штатным. Учитывая вышеизложенное, данная рекомендация неприменима и не требует принятия мер.

Рекомендация 6

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует включать внештатный персонал в свои регулярные оценки в области людских ресурсов, чтобы определить эффективность и действенность своей политики и практики, касающихся использования внештатного персонала.

Рекомендация 7

Принимая во внимание различные организационные мандаты и разнообразие контрактов внештатных сотрудников, а также различные оперативные условия, исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций в их качестве членов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) следует просить Сеть по вопросам людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления провести обзор и установить минимальные стандарты и принципы в отношении условий контрактов внештатных сотрудников, обычно используемых учреждениями системы Организации Объединенных Наций, с целью повышения общесистемной согласованности и гармонизации к концу 2028 года.

Не имеет непосредственного отношения к ЮНИСЕФ

Процедура ЮНИСЕФ в отношении консультантов и индивидуальных подрядчиков (PROCEDURE/DHR/2022/007), вступившая в силу 1 декабря 2022 года, запрещает нанимать консультантов на штатные должности и должности постоянного характера с критическими функциями, аналогичными штатным. Учитывая вышеизложенное, данная рекомендация неприменима и не требует принятия мер.

Не имеет непосредственного отношения к ЮНИСЕФ

В соответствии с процедурой ЮНИСЕФ в отношении консультантов и индивидуальных подрядчиков (PROCEDURE/DHR/2022/007), вступившей в силу 1 декабря 2022 года и запрещающей нанимать консультантов на штатные должности и должности постоянного характера с критическими функциями, аналогичными штатным, минимальные стандарты и принципы, касающиеся условий контрактов с внештатными сотрудниками, неприменимы к ЮНИСЕФ.

Тем не менее в интересах обеспечения стандартизированного отказа от таких методов в рамках всей системы Организации Объединенных Наций ЮНИСЕФ намерен поддержать проведение такого обзора на межучрежденческом уровне.

Обзор качества, эффективности, результативности и устойчивости программ медицинского страхования в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2023/9)

1. Рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету
2. Рекомендации, адресованные исполнительному главе

Рекомендация 2

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2026 года изучить возможность прекращения практики субсидирования страховых взносов для членов семьи второй ступени, находящихся на иждивении, членов семьи, не находящихся на иждивении, и не связанных с ними членов домохозяйства, а также практики учета их рисков вместе с рисками членов первой ступени.

Не имеет непосредственного отношения к ЮНИСЕФ

ЮНИСЕФ не субсидирует страховые взносы для любых членов семьи или иждивенцев второй ступени, не являющихся признанными супругами и/или детьми-иждивенцами сотрудника. Следует отметить, что ЮНИСЕФ использует существующую инфраструктуру медицинского страхования Секретариата ООН. По этой причине ЮНИСЕФ считает эту рекомендацию выполненной. Поскольку в ЮНИСЕФ отсутствует подобная практика, данная рекомендация неприменима и не требует принятия мер.

Рекомендация 5

К концу 2026 года исполнительные главы учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, должны обеспечить высочайший уровень защиты всех данных бенефициаров, связанных с медицинским

Не имеет непосредственного отношения к ЮНИСЕФ

В договорных соглашениях с третьими сторонами, обеспечивающие исполнение, и страховыми компаниями ЮНИСЕФ требует вносить подтверждение того, что они будут использовать надлежащие средства защиты и шифрования для обеспечения конфиденциальности

*Соответствующие рекомендации**Примечания*

страхованием, включая медицинские заключения, рецепты, анализы и возмещенные суммы, а также раскрытие, передачу, обработку и хранение личных данных, связанных с медицинским страхованием, только с письменного согласия соответствующего лица. При этом любые возможные исключения должны быть недвусмысленно прописаны в соответствующих правилах.

данных Организации Объединенных Наций. Третьи стороны, обеспечивающие исполнение, или страховые компании несут ответственность за обеспечение защиты данных по самым высоким стандартам в отношении данных, связанных с медицинским страхованием сотрудников и их иждивенцев. Учитывая, что ЮНИСЕФ уже включил положения о защите данных в свои контрактные соглашения, эта рекомендация неприменима и не требует принятия мер.

Кроме того, ЮНИСЕФ присоединяется к замечаниям КСР по конкретным рекомендациям, содержащимся в записке Генерального секретаря к настоящему обзору ([A/79/695/Add.1](#)).

Обзор системы управления и административной деятельности в Структуре Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») (JIU/REP/2024/1)

1. Рекомендации, адресованные ЮНИСЕФ, отсутствуют.

Обзор рассмотрения организациями системы Организации Объединенных Наций докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы и принятых по ним мер (JIU/REP/2024/2)

1. Рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету

Рекомендация 2

Директивным органам и руководящим органам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2025 года пересмотреть свои процедуры рассмотрения докладов и рекомендаций ОИГ, включая принятие решений по ним и контроль за выполнением рекомендаций ОИГ за предыдущие годы, учитывая, где это необходимо, примеры передовой практики, приведенные в настоящем докладе.

Не имеет непосредственного отношения к ЮНИСЕФ

Поскольку в соответствии с мандатом Исполнительного совета в ЮНИСЕФ уже действует отлаженный механизм представления отчетности, который соответствует передовой практике, изложенной в докладе ОИГ, ЮНИСЕФ не считает целесообразным пересмотр процедур рассмотрения докладов и рекомендаций ОИГ Исполнительным советом и принятие решений по ним.

Доклад ЮНИСЕФ о рекомендациях Объединенной инспекционной группы является постоянным пунктом повестки дня в рамках ежегодного доклада Исполнительных директоров. Доклад предоставляется для информации Исполнительному совету ЮНИСЕФ, которому рекомендуется принимать его к сведению в своих решениях. Если применимо, в нем содержится конкретный запрос на проведение последующих действий в отношении обзоров, требующих особого внимания со стороны руководства.

Доклад ЮНИСЕФ о рекомендациях Объединенной инспекционной группы включает перечень всех соответствующих докладов, записок и писем руководства ОИГ, подготовленных за предыдущий год, ссылки на замечания КСР, веб-сайт ОИГ и резюме, а также информацию о ходе выполнения предложенных рекомендаций и рекомендаций за предыдущие годы. ЮНИСЕФ неоднократно упоминался в докладе ОИГ в качестве примера передовой практики для других

организаций-участников. В результате ЮНИСЕФ считает эту рекомендацию выполненной.

ЮНИСЕФ будет следовать любым изменениям, внесенным по просьбе Совета в существующий формат представления отчетности и принятия решений.

2. Рекомендации, адресованные исполнительному главе

Рекомендация 3

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует принять индивидуальные или коллективные меры в консультации с исполнительными главами других организаций-членов КСР, предпочтительно в рамках механизмов межучрежденческой координации КСР, для пересмотра существующей терминологии КСР, касающейся рекомендаций ОИГ, к концу 2025 года с целью обеспечения ее соответствия критериям, используемым ОИГ, с тем чтобы в записках Генерального секретаря по докладам ОИГ содержалась фактологически корректная информация о принятии рекомендаций ОИГ, основанная на замечаниях отделений КСР.

Рекомендация 5

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует незамедлительно и на постоянной основе представлять подробные замечания и соответствующую информацию, а также данные, подтверждающие выполнение принятых рекомендаций в веб-системе отслеживания ОИГ, с тем чтобы обеспечить контроль за их полным осуществлением.

Не принята

ЮНИСЕФ присоединяется к общим замечаниям и конкретным рекомендациям КСР, содержащимся в записке Генерального секретаря к настоящему обзору (A/79/717/Add.1).

ЮНИСЕФ высоко оценивает «возможность выразить «частичную поддержку» рекомендаций путем использования такой классификации для целей записки Генерального секретаря». ЮНИСЕФ согласен с другими участвующими организациями в том, что «замечания, переданные в секретариат КСР, являются предварительными коллективными мнениями и реакцией руководства организаций-членов на общесистемный доклад».

Принята и выполнена

Стандартной практикой является предоставление подробной информации о выполнении всех принятых, непринятых или неактуальных рекомендаций в веб-системе отслеживания ОИГ. Как подчеркивается в докладе, ЮНИСЕФ располагает надежной системой отслеживания, мониторинга и контроля за ходом выполнения рекомендаций. Эта система описана в соответствующей стандартной процедуре.

При подготовке «Ежегодного доклада ЮНИСЕФ о ходе выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы» осуществляется проверка прогресса в выполнении рекомендаций. Подробные замечания и соответствующая информация, а также доказательства выполнения рекомендаций, если необходимо, собираются и передаются в веб-систему отслеживания ОИГ после принятия решения Советом.

Директора несут ответственность за обеспечение выполнения рекомендаций. Замечания/комментарии проходят рассмотрение/проверку на нескольких уровнях в организациях, включая финансового контролера, заместителя исполнительного директора по вопросам управления, руководителя в области людских ресурсов и исполнительного директора.

ЮНИСЕФ присоединяется к общим замечаниям и замечаниям по конкретным рекомендациям КСР, содержащимся в записке Генерального секретаря к настоящему обзору (A/79/717/Add.1), и «будет

Рекомендация 6

Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует незамедлительно и на постоянной основе обеспечить предоставление подробной информации и обоснования в веб-системе отслеживания ОИГ по всем рекомендациям ОИГ, отмеченным как «не принята» или «не актуальна», и включать эту информацию в периодические доклады своим директивным и руководящим органам.

представлять свои замечания и информацию по мере необходимости, принимая во внимание конфиденциальность данных и защиту при обмене доказательствами выполнения рекомендаций, учитывая открытость веб-системы отслеживания прогресса».

Принята и выполнена

Согласно сложившейся практике, ЮНИСЕФ включает подробную информацию и обоснование «непринятия» и «неактуальности» рекомендаций в «Ежегодный доклад ЮНИСЕФ о ходе выполнения рекомендаций ОИГ», представляемый Исполнительному совету ЮНИСЕФ. Отчетность представляется на ежегодной основе в соответствии с предписаниями Совета. Статус всех рекомендаций ОИГ заносится в веб-систему отслеживания ОИГ после принятия решения Исполнительным советом ЮНИСЕФ на данной ежегодной сессии.

Составление бюджетов в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2024/3, часть I) (JIU/REP/2024/3, часть II)

1. Рекомендации, адресованные директивному органу / Исполнительному совету

Рекомендация 2

Руководящим и директивным органам организаций-участников ОИГ следует обратиться к исполнительным главам соответствующих организаций в их качестве членов КСР с просьбой обновить к концу 2027 года Стандартную классификацию статей расходов и сделать ее общедоступной, в частности, для использования в качестве справочного документа при составлении бюджетов.

Принята и выполнена

Несмотря на то, что эта рекомендация адресована Исполнительному совету ЮНИСЕФ, учитывая сложившуюся практику, ЮНИСЕФ считает эту рекомендацию выполненной. Классификация статей расходов ЮНИСЕФ определяется совместной политикой возмещения расходов (DP/FPA-ICEF-UNW/2020/1). Эта политика была совместно принята ПРООН/ЮНОПС/ЮНФПА, Структурой «ООН-женщины» и ЮНИСЕФ и утверждена соответствующими Исполнительными советами организаций. В 2024 году данная политика была обновлена в рамках Всеобъемлющего обзора совместной политики возмещения расходов (DP/FPA-ICEF-UNW/2024/1) и утверждена Исполнительным советом ЮНИСЕФ на его второй ежегодной сессии в соответствии с решением 2024/5. Отмечая, что данная рекомендация адресована директивным/руководящим органам, и учитывая сложившуюся практику, руководство ПРООН считает рекомендацию выполненной.

Рекомендация 3

Руководящим и директивным органам организаций-участников ОИГ следует обратиться к Исполнительным главам соответствующих организаций с просьбой воздержаться от снижения уровня детализации, который в настоящее время обеспечивается в контексте рассмотрения их

Принята и выполнена

Несмотря на то, что эта рекомендация адресована Исполнительному совету ЮНИСЕФ, учитывая сложившуюся практику, ЮНИСЕФ считает эту рекомендацию выполненной.

Соответствующие рекомендации	Примечания
бюджетов, начиная со следующего бюджетного цикла, с тем чтобы обеспечить полноценный процесс принятия решений.	ЮНИСЕФ применяет согласованный с ПРООН/ЮНОПС/ЮНФПА и Структурой «ООН-женщины» подход к возмещению расходов, который содержит подробную информацию о категориях расходов. Такой подход к возмещению расходов признан положительной практикой в докладе ОИГ. (JIU/REP/2024/3, часть I).
2. Рекомендации, адресованные исполнительному главе	
Рекомендация 1	Выходит за рамки исключительной компетенции ЮНИСЕФ
Исполнительным главам организаций-участников ОИГ в их качестве членов КСР следует к концу 2027 года обновить Глоссарий финансовых и бюджетных терминов и сделать его общедоступным, в частности, для использования в качестве справочного документа при составлении бюджетов.	Поскольку эта рекомендация требует межучрежденческого сотрудничества и согласования, она выходит за рамки исключительной компетенции ЮНИСЕФ. ЮНИСЕФ поддерживает и будет выступать за обновление глоссария финансовых и бюджетных терминов, в том числе за его размещение в открытом доступе для использования в качестве справочного документа при составлении бюджета.

Приложение II

Сводная информация о ходе выполнения всех принятых рекомендаций Объединенной инспекционной группы, адресованных ЮНИСЕФ до 2024 года и оставшихся невыполненными

<i>Условное обозначение доклада ОИГ</i>	<i>Рекомендация (номер) и сводная информация</i>	<i>Адресат</i>	<i>Текущее положение дел</i>
JIU/REP/2021/4¹ Обзор управления деятельностью партнеров-исполнителей в организациях системы Организации Объединенных Наций	6) Включить риски партнеров-исполнителей в систему общеорганизационного управления рисками к концу 2023 года.	Исполнительный глава	В процессе выполнения
JIU/REP/2021/5 Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций	4) К 2025 году при поддержке функционального звена по вопросам этики организации провести оценку эффективности и результативности, включая «соотношение цены и качества», программ раскрытия финансовой информации и декларирования интересов и на основе полученных результатов предложить, при необходимости, изменения в соответствующей политике.	Исполнительный глава	Выполнено
JIU/NOTE/2022/1/Rev.1 Обзор мер и механизмов борьбы с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях обеспечения организационной эффективности	6) Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует усилить равное распределение возможностей в области управления людскими ресурсами среди всего персонала.	Исполнительный глава	В процессе выполнения

¹ Идентификационные номера докладов Объединенной инспекционной группы не соответствуют году их публикации.

Условное обозначение доклада ОИГ	Рекомендация (номер) и сводная информация	Адресат	Текущее положение дел
JIU/REP/2023/4 Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций	2) К 2025 году определить основанный на фактических данных организационный подход к охране психического здоровья и благополучия своего персонала, подготовить план действий на рабочем месте и отразить его принципы в процессе управления рисками организации, системе охраны труда и техники безопасности, а также стратегии в области людских ресурсов.	Исполнительный глава	В процессе выполнения
	3) Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обратиться к исполнительным главам с просьбой представить к концу 2026 года обновленную информацию о разработке и осуществлении плана действий по обеспечению психического здоровья и благополучия на рабочем месте, созданного в соответствии с их организационным подходом к этому вопросу, основанным на фактических данных.	Директивный орган	Выполнено
	4) К концу 2024 года пересмотреть правила, регулирующие возвращение персонала на работу, включая положения о предоставлении жилья для облегчения процесса возвращения, с тем чтобы обеспечить учет соображений, связанных с психическим здоровьем, и разработать стандартные оперативные процедуры, в которых четко определены роли и обязанности, в том числе принятие решений.	Исполнительный глава	Выполнено

<i>Условное обозначение доклада ОИГ</i>	<i>Рекомендация (номер) и сводная информация</i>	<i>Адресат</i>	<i>Текущее положение дел</i>
	5) К концу 2024 года провести оценку и выявить любые пробелы или области для улучшения своей функции консультирования в контексте организации, используя руководство по профессиональным стандартам для консультантов, подготовленное Группой консультантов персонала Организации Объединенных Наций и консультантов по управлению стрессом персонала и одобренное Сетью людских ресурсов координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также ключевые элементы, выделенные Объединенной инспекционной группой в настоящем докладе.	Исполнительный глава	В процессе выполнения
	8) Используя общие услуги, совместное несение расходов и другие модели для обеспечения рентабельности и действенности усилий, обеспечить сотрудничество их организаций в процессе определения потенциала психосоциальной поддержки во всех местах службы и учет общесистемного потенциала при разработке планов действий на рабочих местах.	Исполнительный глава	В процессе выполнения
	9) К концу 2025 года разработать планы действий по охране психического здоровья и благополучия персонала на рабочих местах и обеспечить, чтобы в них были указаны препятствия для доступа к услугам психосоциальной поддержки, включая уделение основного внимания снижению стигматизации с помощью инициатив по повышению грамотности в области психического здоровья, информационно-пропагандистских мероприятий и укрепления здоровья.	Исполнительный глава	В процессе выполнения

<i>Условное обозначение доклада ОИГ</i>	<i>Рекомендация (номер) и сводная информация</i>	<i>Адресат</i>	<i>Текущее положение дел</i>
	10) Для получения максимальной выгоды от инвестиций исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2026 году обеспечить внедрение программ и мероприятий в области обеспечения благополучия персонала в основанный на фактических данных подход организации к обеспечению психического здоровья и благополучия, а также их постоянный мониторинг и оценку.	Исполнительный глава	Выполнено
	11) К концу 2024 года изучить возможность включения вопросов, связанных с психическим здоровьем и благополучием, в учебные программы, в частности программы для руководителей, в качестве средства обеспечения возможностей для проведения дискуссий и повышения эффективности обучения, а также оказания поддержки сотрудникам, страдающим психическими расстройствами.	Исполнительный глава	Выполнено